

REGLEMENT PORTANT SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL SALARIE DE CLI

PREAMBULE

Centrale Lyon Innovation (CLI), Filiale majoritaire de l'Ecole Centrale de Lyon, est une Société Anonyme à Conseil de Surveillance et Directoire, et est soumise aux règles générales du droit commercial, fiscal et social français. Centrale Lyon Innovation a pour mission d'assurer la valorisation de la recherche, dont la gestion administrative et financière des contrats réalisés dans les unités de recherche des Ecoles partenaires ayant signées une Convention-cadre avec CLI, et d'assurer le recrutement et la gestion des personnels scientifiques, techniques et administratifs engagés pour mener à bien ces actions.

Les rapports entre CLI et les Ecoles partenaires, sont régis pour l'essentiel par les dispositions du décret 2000-1264 du 26 décembre 2000 et par des Conventions-cadre.

Les Ecoles partenaires avec lesquelles CLI a signé une Convention-cadre sont ci-après dénommées « les Ecoles ».

En l'état actuel, les conditions d'emploi du personnel salarié de CLI dépendent du droit du travail et de la Convention Collective Nationale N°3018 relative aux Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseils dont relève CLI en raison de son activité. Les dispositions de la CCN 3018 applicable à CLI sont complétées par le présent règlement. Ce règlement s'applique à tout le personnel salarié de CLI à l'exception des relations ponctuelles faisant l'objet d'un protocole de collaboration établi entre CLI et des personnels statutaires Education Nationale ou CNRS pour des interventions qu'ils réaliseraient au delà de leur service normal avec l'autorisation formelle et préalable des responsables de leur structure de rattachement.

Ce présent règlement est visé par la Direction de CLI et les Représentants du Personnel. Il fera l'objet d'une mise à jour régulière notamment au niveau de la grille des salaires.

MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL

En application des Conventions-cadre passées entre CLI et les Ecoles, il est prévu qu'un certain nombre de salariés de CLI soient mis à disposition de Laboratoires ou Services des Ecoles qui participent à des travaux réalisés en exécution de contrats d'études ou recherches conclus par CLI avec des entreprises ou organismes tiers.

Les salariés de CLI mis à disposition se trouvent ainsi placés sous l'autorité et la responsabilité techniques ou scientifiques des Responsables de Départements ou Unités de Recherche des Ecoles, l'autorité et la responsabilité administratives étant toujours exercées par la Direction de CLI. Il est demandé aux salariés de CLI travaillant quotidiennement dans un Département, Laboratoire ou Service d'une Ecole de connaître et de respecter le règlement intérieur, les consignes de sécurité et les usages de l'Ecole. En cas de difficulté signalée par le salarié mis à disposition, celle-ci sera réglée par concertation rapide entre les Responsables des deux structures.

BREVETS D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL

Les articles 75 à 78 du Titre XI de la CCN 3018 sont complétés par les dispositions des Conventions-cadre liant CLI à chaque Ecole notamment dans ses dispositions relatives aux obligations de secret et droits de propriété industrielle et intellectuelle et pour les doctorants, de la charte de thèse des Ecoles.

CONDITIONS D'ASSURANCE DES SALARIES UTILISANT LEUR VEHICULE PERSONNEL POUR DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS.

Article 1 :

Les termes de l'alinéa 3 de l'article 60, titre VIII de la CCN 3018 sont modifiés par le présent règlement, en ce qui concerne l'assurance des véhicules automobiles des salariés lorsqu'ils utilisent leur véhicule pour les besoins du service dans le cadre d'un déplacement professionnel.

Tous les autres termes du même alinéa restent applicables.

Article 2 :

La société a souscrit auprès des Mutuelles du Mans Assurances, une police d'assurance couvrant les risques encourus par les salariés utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service dans le cadre de déplacements professionnels autorisés. Cette police couvre ces déplacements depuis le 1^{er} janvier 2000.

Article 3 :

C'est la signature d'un ordre de mission préalable à l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins du service qui déclenche la couverture du salarié par les clauses de cette police.

Article 4 :

La couverture du salarié est assurée de la manière suivante :

<i>Garantie</i>	<i>Montant</i>	<i>Franchise</i>
Responsabilité civile (dommages causés à autrui)_____	illimité	néant
Dommages éprouvés par le véhicule :		
- Accident de la circulation_____	valeur vénale	229 €
- Vol_____	valeur vénale	229 €
- Incendie_____	valeur vénale	229 €
Dommages corporels éprouvés par le salarié_____	304 898 €	néant
Protection juridique du salarié_____	7 622 €	néant
Accessoires et aménagements du véhicule_____	457 €	néant
Bagages et objets transportés _____	1 372 €	néant

Article 5

Les trajets du domicile au lieu habituel de travail ne sont pas couverts par cette police. En revanche, lorsque l'ordre de mission indique un départ direct du domicile vers le lieu du déplacement, sans passage par le lieu habituel de travail, les garanties prévues à l'article 4 s'appliquent.

Article 6

Dans le cas d'un dommage éprouvé par le véhicule du salarié, la société pourra prendre à sa charge les dépenses encourues par le salarié et laissées non couvertes par l'assurance du fait de la franchise. Cette prise en charge pourra se faire, après étude au cas par cas du degré de responsabilité du salarié dans la survenue du sinistre.

MAINTIEN TEMPORAIRE DE REMUNERATION EN CAS D'INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Les termes de l'article 43 nouveau, titre VI de la CCN 3018 sont modifiés par le présent règlement, en ce qui concerne le versement d'allocations en cas d'incapacité temporaire. Suite à la réunion DP du 22/04/04, il a été convenu le maintien de la rémunération dans les mêmes conditions pour le personnel ETAM que pour le personnel Ingénieur et Cadre. En conséquence, l'alinéa 4 de l'article 43 nouveau est remplacé par : « Pour l'ETAM, cette garantie est fixée à 3 mois entiers d'appointements ».

MAINTIEN TEMPORAIRE DE REMUNERATION EN CAS DE CONGE PATERNITE

Les termes de l'article 44, titre VI de la CCN 3018 sont complétés par le présent règlement : les collaborateurs ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour congé paternité conserveront le maintien intégral de leur appointement pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité Sociale.

EXTENSION DU REGIME DE PREVOYANCE DES SALARIES

Les termes de l'article 45 (remplacé par avenant n°19 du 27 mars 1997), Titre VI de la CCN 3018, sont modifiés et complétés comme suit par le présent règlement.

Article 2 : Bénéficiaires du régime – modification du 1^{er} Alinéa –

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail. Les titulaires d'un protocole de collaboration sont exclus du régime (allocataire, vacataire, employé au CNRS ou de l'Éducation Nationale en cumul de rémunération).

Les autres Articles sont complétés ou modifiés comme suit :

La société a souscrit auprès du Groupe APICIL 38 Rue François Peissel – 69300 Caluire, un contrat de protection collective des salariés qui a pris effet au 1^{er} janvier 2000.

La société prend à sa charge la totalité de la cotisation.

Tous les salariés de la société définies à l'article 2, qu'ils soient cadre ou non cadre, bénéficient des garanties de ce contrat de manière égale.

Les garanties prévues à ce contrat figurent dans le tableau ci-après.

Le salaire annuel brut servant de base aux garanties, s'entend comme le total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'événement. Il est calculé en tenant compte des éléments contractuels du salaire soumis à cotisation, limités aux tranches A, B et C des rémunérations.

A – GARANTIE DECES.	en pourcentage du salaire annuel brut de référence
<p><i>CAPITAL AVEC RENTE EDUCATION</i> Concerne les salariés ayant au moins un enfant à charge</p> <p>1 - Capital décès avec un enfant à charge 250 % Majoration par enfants supplémentaire à charge 30 %</p> <p>2 - Rente annuelle par enfant à charge 12 % Majoration aux orphelins de père et de mère 8 %</p> <p><i>CAPITAL DECES SEUL</i> Ce capital sera versé aux bénéficiaires si au moment du décès, il n'y a pas (ou plus) d'enfant à charge</p> <p>1 - Célibataire, Veuf, Divorcé, Séparé 200 % 2 - Marié sans enfant à charge 300 %</p>	
<p><i>CAPITAL SUPPLEMENTAIRE EN CAS DE DECES ACCIDENTEL</i></p> <p>1 - Célibataire, Veuf, Divorcé, Séparé 200 % 2 - Marié sans enfant à charge 300 % 3 - Célibataire, Veuf, Divorcé, Séparé, Marié + 1 enfant à charge 300 %</p>	
<p><i>DECES DU CONJOINT D'UN ASSURE PREDECEDE (DOUBLE EFFET)</i></p> <p>Si après le décès de l'assuré, son conjoint décède à son tour avant 60 ans et ayant un ou plusieurs enfants à charge, ces derniers se partagent un capital égal à celui du capital décès initial par maladie Exemple : marié, 2 enfants 280 %</p>	
<p><i>DECES DU CONJOINT D'UN ASSURE EN ACTIVITE</i> 20 %</p>	
B – CAPITAL ANTICIPE	
<p>En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré survenant avant 60 ans : Versement anticipé du capital décès (capital décès seul) Exemple : marié sans enfant 300 %</p>	
C – INCAPACITE – INVALIDITE	sous déduction des prestations sécurité sociale
<p><i>1 – INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL</i> - au 31^e jour d'arrêt de travail (4^eme jour si acc. ou hosp. de plus de 3 jours) 80 %</p>	
<p><i>2 – INVALIDITE 2° ET 3° CATEGORIES</i> 80 %</p>	
<p><i>3 – INVALIDITE 1° CATEGORIE</i> 48 %</p>	
<p><i>4 – ACCIDENT DU TRAVAIL</i></p> <ul style="list-style-type: none"> o Rente totale – taux supérieur ou égal à 66 % 80 % o Rente partielle – taux supérieur à 33 % et inférieur à 66 % (3n/2) x 80 % <p style="text-align: right;">n : taux d'invalidité reconnue</p>	

COMPLEMENTAIRE SANTE

Le titre VI : Maladie et Accident de la CCN 3018 est complété comme suit par le présent règlement.

Article 1 :

La société a souscrit auprès du Groupe APICIL 38 rue François Peissel 69300 CALUIRE, un contrat de type mutualiste visant à indemniser les salariés de la société pour les dépenses de santé qu'ils encourent au-delà des remboursements de la sécurité sociale. Ce contrat a pris effet au 1^{er} octobre 2000. L'adhésion à ce contrat est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 2 ci-après.

Article 2 :

Tous les salariés de la société sont adhérents à cette mutuelle à l'exception des :

- salariés sous contrat à durée déterminée,
- doctorants qui poursuivent des recherches dans le but d'obtenir une thèse,
- personnes titulaires d'un protocole de collaboration (allocataire, vacataire, employé au CNRS ou de l'Éducation Nationale en cumul de rémunération).

Cette mutuelle couvre de manière égale tous les salariés adhérents qu'ils soient cadres ou non cadres.

Article 3 :

Les garanties prévues à l'article 7 ci-dessous s'appliquent au salarié, à son conjoint (ou concubin) et à ses enfants célibataires à charge, non salariés, de moins de 21 ans ou jusqu'à la veille de leur 26^{ème} anniversaire s'ils poursuivent des études supérieures.

Article 4 :

Les remboursements de cette mutuelle sont cumulables avec ceux émanant d'autres mutuelles. Ceci signifie que la mutuelle des salariés de la société peut compléter les remboursements de la mutuelle du conjoint ou ayant droit dans la limite des frais réels dépensés ; et inversement, les remboursements de la mutuelle du salarié peuvent être complétés par ceux de la mutuelle du conjoint ou ayant droit (s'il s'agit d'un contrat collectif famille) dans la limite des frais réels.

Article 5 :

La cotisation à cette mutuelle est un % appliqué sur le plafond de la sécurité sociale. Cette cotisation varie donc en même temps et dans les mêmes proportions que ce plafond (réévalué au 1^{er} janvier de chaque année). Le taux de cette cotisation pourra être révisé afin de conserver le même niveau de couverture.

La société prend à sa charge 60% de cette cotisation de sorte que le salarié acquitte 40% de cette dernière sous forme d'une retenue sur salaire mensuelle et obligatoire.

Article 6 :

Les salariés couverts par le contrat frais médicaux bénéficient d'APICIL ASSISTANCE (garde d'enfant, aide à domicile..... en cas d'hospitalisation supérieure à 48h de l'assuré ou de son conjoint, de décès...). Une notice d'information a été distribuée le 4 novembre 2005 à tous les salariés bénéficiaires.

Article 7 :

Une Notice d'Information Collective Micils a été distribuée le 4 Novembre 2005. Elle complète le tableau ci-dessous qui présente quelques exemples de couverture :

OPTIQUE MEDICALE	
Monture pour adulte	8% du P.M.S.S.
Monture pour enfant	8% du P.M.S.S.
2 verres (réf. 203A001211)	8% du P.M.S.S.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	8% du P.M.S.S.
Lentilles non prises en charge par la S. Sociale	8% du P.M.S.S. /an/bénéf.
DENTAIRE	
Soins (Sc15)	250 % du TC
Appareil résine 14 dents (Spr 85)	400 % du TC
Prothèse métal non précieux (Spr 50)	400 % du TC
Prothèse métal précieux (Spr 50)	400 % du TC
Prothèse céramique dent avant (Spr 50)	400 % du TC
Refusées par le S. Sociale (Spr 50)	107,50 € (au 1/01/06)
ORTHODONTIE	
Traitement multibague (par semestre)	200 % du TC
Traitement non pris en charge par la S. Sociale	193,50 €/semestre (au 1/01/06)
HOSPITALISATION (Base 10 jours)	
Séjour	100 % des frais réels
Praticien : Honoraires (KC 40)	100 % des frais réels (limités à 4 fois le TC)
Forfait Journalier	100 % des frais réels
Supplément chambre particulière	100 % des frais réels
SOINS MEDICAUX COURANTS	
Consultation généraliste	200 % du TC
Consultation généraliste	200 % du TC
Consultation spécialiste	200 % du TC
Consultation spécialiste	200 % du TC
Analyses médicales (B 108)	200 % du TC
Radiologie (Z 19 + K5)	200 % du TC
Kinésithérapie	200 % du TC
Chirurgie sans hospitalisation (K 10)	200 % du TC
PHARMACIE	
Remboursée à 65 %	35 % du Tarif de Convention
Remboursée à 35 %	65 % du tarif de Convention
DIVERS	
Orthopédie	200 % du TC
Cure Thermale (pour 21 jours)	20 % du P.M.S.S.
Maternité (Frais restant à charge)	20 % du P.M.S.S.
Obsèques	100 % du P.M.S.S.

P.M.S.S. : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale au 01/01/2006 : 2 589 €

T.C. : Tarif Conventionnel de la sécurité sociale

Il est rappelé que les actes "hors nomenclature de la sécurité sociale" ne sont pas remboursés. Par ailleurs les remboursements sont toujours limités aux frais réels.

Les documents : « Notice d'Information Collective Micils », « Notice d'Information APICIL ASSISTANCE » et « Protection Sociale Complémentaire Prévoyance/Frais de Santé » sont à la disposition des salariés auprès du Service du Personnel.

REDUCTION A 35 HEURES PAR SEMAINE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIES

Article 1 :

A compter du 1^{er} janvier 2000, et en application de la loi, tous les salariés de la société auront un horaire de travail de 35 heures effectives hebdomadaires.

Article 2 :

Ce nouvel horaire prend des formes différentes selon l'affectation des salariés :

- à la structure de gestion centrale de la société
- aux laboratoires de recherche de l'École Centrale de Lyon.

Article 3 :

Pour les salariés affectés à la structure de gestion centrale de la société, l'horaire est aménagé afin de permettre l'ouverture de la Société de 8h à 18h du lundi au jeudi et de 8h à 17h le vendredi.

Un salarié à temps plein aura la possibilité de réaliser son temps de travail sur 4 jours.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal pourront donner lieu à récupération suivant feuille de temps. Une fiche d'aménagement du temps de travail précisera les horaires de chaque salarié affecté à la structure.

Article 4 :

Pour les salariés affectés aux laboratoires de l'École Centrale de Lyon, l'horaire hebdomadaire sera de 39 h **effectives** :

- lundi, mardi, mercredi, jeudi : 8 heures par jour
- vendredi : 7 heures.

Le salarié bénéficiera de 16 jours de récupération de temps de travail (JRTP) en plus des 25 jours ouvrés de congés légaux. Le total des jours de congés annuel sera donc de 41 jours ouvrés.

Une fiche d'aménagement du temps de travail (modèle sur le site de l'École>ressources humaines>congés>récapitulatif horaire) sera remplie par chaque salarié en accord avec le fonctionnement de l'Unité (règlement intérieur du Laboratoire) à laquelle il est rattaché. Cette fiche sera signée par le salarié et son responsable de groupe. Elle sera ensuite transmise au Service du Personnel. Cette fiche pourra faire l'objet de modifications si besoin.

Article 5 :

Les journées d'ancienneté et d'obligation (cf. Article 23, Titre IV) et les absences exceptionnelles (cf. Article 29, Titre IV), viennent s'ajouter aux décomptes ci-dessus.

Article 6 :

Tout salarié qui désire prendre un "pont" ou un "jour mobile" l'imputera sur ses droits aux congés.

Article 7 :

Tous les salariés, sauf dérogation expresse signée de leur responsable hiérarchique, seront impérativement en congé pendant les périodes de fermeture de l'École Centrale de Lyon (en principe 3 semaines en août et 1 semaine pour les fêtes de fin d'année).

Article 8 :

Ces réductions d'horaire n'entraînent pas de diminution de salaire.

ABSENCE POUR ENFANT MALADE

Le cinquième alinéa de l'Article 29 « Absences exceptionnelles » du titre IV de la CCN 3018 est complété comme suit par le présent règlement.

L'entreprise s'efforcera de faciliter la prise de jours de congé au salarié devant impérativement s'absenter pour soigner un enfant malade de moins de douze ans déductible de ses droits à 50% et dans la limite de 10 jours ouvrés d'absence dans l'année de référence.

REVALORISATIONS DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Les termes de l'article 32 généralités du Titre V : rémunération et aménagement du temps de travail de la CCN 3018 sont complétés par le présent règlement :

Article 1 :

La direction de la société et les représentants du personnel se réunissent deux fois par an pour examiner ensemble les revalorisations qu'il est possible d'apporter à la masse salariale, tout en maintenant la société en bonne santé financière. Une première réunion a lieu en mai/juin de chaque année au moment où le bilan de l'exercice écoulé est bien connu et les perspectives de l'exercice en cours suffisamment éclaircies. Cette réunion évalue aussi les réalisations de l'exercice écoulé en termes d'évolution de la masse salariale. Une seconde réunion a lieu en fin d'année civile.

Article 2 :

Au cours de ces réunions, les partenaires prennent notamment en compte avant de décider :

- la santé financière de l'entreprise par l'évolution de son résultat courant,
- la politique d'investissement par son montant évalué,
- les évolutions prévisibles des autres charges,
- l'évolution de différents indices (indice des prix à la consommation/indice INSEE, valeur du point de la fonction publique, valeur du point de la CCN 3018),
- l'évolution des charges salariales,
- les réalisations sociales qui pourraient être intervenues depuis la précédente réunion par leur coût réel pour la société.

Article 3 :

Pour le personnel permanent : le résultat de cette négociation se traduit par un pourcentage de revalorisation collective applicable jusqu'à la prochaine réunion.

Pour le personnel non permanent : les salaires minima suivront les revalorisations de la convention collective 3018 (voir grille ci-jointe en annexe)

Article 4 :

Pour définir les augmentations individuelles et les changements de catégorie, les responsables directs des personnels et les directeurs d'unité de recherche proposent des montants. Le Président du Directoire arbitre en dernier ressort.

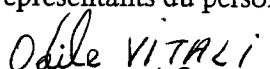
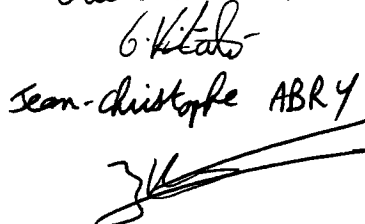
A Ecully, le

Pour Centrale Lyon Innovation

CENTRALE LYON INNOVATION
64, chemin des Mouilles - 69134 ECULLY Cedex
Tél. 04 78 33 91 50 - Fax 04 78 33 91 51
Siret 389 743 469 00028 - NAF 742 C


Bénédicte MARTIN
Présidente du Directoire

Les représentants du personnel


Odile VITALI

Jean-Christophe ABRY

Version du 12/09/06

INGENIEURS ET CADRES		Applicable rétroactivement au 1/01/06 publication au Journal Officiel 11/04/06	Applicable sauf si minima Conv.Coll. plus intéressant
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION	Coefficient hiérarchique	Minima Conv. Coll.	Minima CLI
Position 1 – Doctorants, Ingénieurs ou cadres débutant			
1.1 Cadre débutant : - Diplômés universitaires titulaire d'un DEA, sans expérience professionnelle recrutés dans la perspective de préparer une thèse de doctorat sur un sujet accepté ou proposé par une Unité de Recherche de l'ECL le plus souvent dans le cadre d'un contrat avec une entreprise ou un organisme de recherche - Collaborateur assimilé à des ingénieurs ou cadres techniques ou administratifs.	95	1 677 €	1 646.45 €
1.2 Cadre débutant diplômé de l'ECL ou d'une autre Ecole d'Ingénieurs reconnue par la Commission du Titre et titulaire d'un DEA avec les mêmes attributions que ci-dessus.	100	1 765 €	1 737.92 €
Position 2 – Ingénieurs confirmé ou Post-doctorants			
2.1 Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux années de pratique professionnelle et collaborant, en fonction de leurs compétences spécifiques à une activité de recherche sous contrat, ou Diplômés d'un doctorat prolongeant, au-delà de leur thèse, une période d'activité dans l'Unité de Recherche qui les a accueillis comme doctorants, - jusqu'à l'âge de 26 ans révolus (2.1.0) - après l'âge de 26 ans (2.1.1)	105 115	1 853€ 2 030 €	1 829.39 € 2 012.33 €
2.2 Sont classés à ce niveau, les post-doctorants ou ingénieurs de recherche qui assurent la responsabilité de la conduite au moins partielle d'un projet de recherche avec large délégation du Directeur Scientifique sans fonction de commandement.	130	2 295 €	2 378.21 €
2.3 Ingénieurs ou cadres ayant au minimum six années de pratique dans la fonction précédente (classée 2.2) ainsi que la responsabilité complète de la conduite technique d'un contrat de recherche.	150	2 648 €	2 744.08 €
Position 3 – Ingénieurs exerçant des fonctions d'encadrement			

3.1 Ingénieurs ou cadres assurant une responsabilité non permanente d'encadrement d'autres cadres et mettant en œuvre dans leur travail des connaissances théoriques et pratiques étendues.	170	3 001 €	3 109.96 €
3.2 Ingénieurs ou cadres exerçant une responsabilité permanente d'encadrement d'autres cadres et mettant en œuvre dans leur travail des connaissances théoriques et pratiques étendues, ainsi que dans la négociation commerciale des contrats de recherche.	210	3 707 €	3 841.72 €
3.3 Ingénieurs ou cadres dirigeant de grande compétence technique et/ou administrative dont le travail nécessite de larges initiatives et une forte responsabilité.	270	4 766 €	4 939.35 €
EMPLOYES, TECHNICIEN, AGENTS DE MATRISE			
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION	Coefficient hiérarchique	Minima Conv. Coll.	Minima CLI
Position 1- Fonctions d'exécution			
1.1 L'exercice de la fonction consiste en l'exécution d'opérations simples et répétitives reproduisant des modes opératoires en nombre limité et préalablement démontrés. Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau VI de l'éducation nationale (fin de scolarité obligatoire) et d'une courte période d'adaptation.	200	1 254,31 €	1 254,31 €
1.2 L'exercice de la fonction : * Comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers. * Nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier. * Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V bis de l'Education nationale (CAP).	210	1 254,31 €	1 254,31 €
1.3.1. L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant des séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail en : * Choissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution * Enchaînant les séquences * Contrôlant la conformité des résultats. Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V de l'Education nationale (BEP).	220	1 254,31 €	1 254,31 €

1.3.2. Même définition de la position que celle qui figure en 1.3.1. mais après une ancienneté dans la catégorie précédente de 2 ans.	230	1 254,31 €	1 254,31 €
1.4.1. De plus l'exercice de la fonction recouvre : * ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues, * ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec autonomie. * ou bien une fonction de position 1.3.1. (ou 1.3.2.) comportant un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes en position 1.1. et 1.2. Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V (BEP) et IV b (B.P. ou brevet de maîtrise) de l'Education nationale.	240	1 254,31 €	1 254,31 €
1.4.2. Même définition de la position que celle qui figure en 1.4.1. mais après une ancienneté dans la catégorie précédente de 5 ans.	250	1 254,31 €	1 254,31 €
Position 2 – Fonctions de proposition			
2.1 L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en œuvre à partir de consignes générales . L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux IV (BAC) de l'Education nationale.	275	1 313 €	1 276 €
2.2 L'exercice de la fonction implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique et l' initiative d'établir entre eux des choix appropriés. L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau IV (BAC) de l'Education nationale.	310	1 417 €	1 382 €
2.3 L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des contraintes des technologies mise en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à propos du travail sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés et moyens. L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau IV (BAC) de l'éducation nationale.	355	1 550 €	1 518 €
Position 3 – Fonctions de coordination et gestion élargie			

<p>3.1 L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et procédés habituels et dont l'agent possède la pratique.</p> <p>L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau de formation III (BTS, DUT, DEUG) de l'Education nationale.</p>	400	1 683 €	1 655 €
<p>3.2 L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants et pouvant être traités par des méthodes habituelles et dont l'agent possède la pratique, mais nécessitant, en raison de leur nombre et de leur variété une expérience diversifiée.</p> <p>L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau III (BTS, DUT, DEUG) de l'Education nationale.</p>	450	1 831 €	1 806 €
<p>3.3 L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté.</p> <p>L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau III (BTS, DUT, DEUG) de l'Education nationale.</p>	500	1 979 €	1 957 €